

**AUDIT SUMBER DAYA MANUSIA PADA
BADAN AMIL ZAKAT NASIONAL
PROVINSI SUMATERA SELATAN**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi dan Bisnis**



Diajukan Oleh:

INDAH WULANDARI

NPM. 18.01.12.0518.P

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIDINANTI
PALEMBANG**

2023


UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PALEMBANG

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

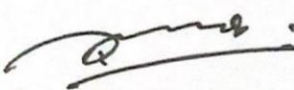
Nama : Indah Wulandari
Nomor Pokok/NIRM : 18.01.12.0518.P
Jurusan/Prog. Studi : Akuntansi
Jenjang Pendidikan : Starta I
Mata Kuliah Pokok : Pengauditan
Judul : ANALISIS SUMBER DAYA MANUSIA PADA BADAN
AMIL ZAKAT NASIONAL PROVINSI SUMATERA
SELATAN

Pembimbing Skripsi

Tanggal 06 Maret 2023 Pembimbing I :



Ernawati, SE.Ak, MM
NIDN: 0227095902

Tanggal 03 Maret 2023 Pembimbing II :



Padryansyah, SE., M.Si, CIAP
NIDN: 0218079001

Mengetahui,

Dekan


Dr. Msy. Mikial, SE, M.Si.Ak.CA.CSRS
NIDN ; 0205026401

Ketua Program Studi


Meti Zuliyana, SE.M.Si.Ak.CA.CSRS
NIDN : 0205056701

PENYATAAN BEBAS PLAGIAT

Nama : Indah Wulandari
NPM : 18.01.12.0518.P
Jurusan : Akuntansi
Jenjang Pendidikan : Strata 1
Mata Kuliah : Pengauditan
Judul Skripsi : Analisis Audit Sumber Daya Manusia
Pada Badan Amil Zakat Provinsi Sumatera
Selatan

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain.

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan konsekuensinya.

Palembang, Maret 2023



Indah Wulandari

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	i
PENYATAAN BEBAS PLAGIAT	ii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
ABSTRAK	x
ABSTRACT.....	xi
RIWAYAT HIDUP	xii
BAB I.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	5
BAB II	7
2.1 Kajian Teoritis.....	7
2.1.1 Audit.....	7
2.1.2 Sumber Daya Manusia	10
2.1.3 Audit Sumber Daya Manusia.....	11
2.2 Penelitian Yang Relevan	21
2.3 Kerangka Berfikir	24
BAB III.....	26
3.1 Tempat dan Waktu Peneltian	26
3.1.1 Tempat Penelitian	26
3.1.2 Waktu Penelitian.....	26
3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	26

3.2.1	Sumber Pengumpulan Data	26
3.2.2	Teknik Pengumpulan Data	27
3.3	Populasi, Sampel dan Sampling	29
3.3.1	Populasi	29
3.3.2	Sampel	30
3.3.3	Sampling	30
3.5	Variabel dan Definisi Operasional.....	31
3.6	Instrumen Penelitian	32
3.7	Teknik Analisis Data	32
BAB IV	34
4.1	Hasil Penelitian	34
4.1.1	Sejarah berdirinya BAZNAS Provinsi Sumatera Selatan	34
4.1.2	Visi dan Misi Badan Amil Zakat Provinsi Sumatera Selatan...	36
4.1.3	Profil dan Logo Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Sumatera Selatan	37
4.1.4	Tugas dan Fungsi Pengurus dan Pegawai Badan Amil Zakat Provinsi Sumatera Selatan	39
4.1.5	Kegiatan Umum Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Sumatera Selatan.....	54
4.2	Hasil Penelitian	55
4.2.1	Hasil Analisis Audit Sumber Daya Manusia Pada Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Sumatera Selatan.....	55
4.2.2	Hasil Audit Sumber Daya Manusia pada Rekrutmen SDM.....	56
4.2.3	Hasil Audit Sumber Daya Manusia pada Pengelolaan SDM....	59
4.3	Pembahasan	62
4.3.1	Analisis Audit Rekrutmen SDM	62
4.3.2	Analisis Audit SDM pada Pengelolaan SDM	64
4.3.3	Analisis Audit SDM pada Pemutusan Hubungan Kerja.....	64
BAB V	66
5.1	Kesimpulan	66
5.2	Saran	66

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Ketika persaingan meningkat secara lokal dan global. Organisasi, badan usaha maupun perusahaan harus lebih mudah beradaptasi, tangguh, gesit, dan berorientasi agar tetap berada pada target semula, yakni mencapai tujuan dari target yang telah ditentukan. Dalam lingkungan dan fase dinamis ini, sumber daya manusia perlu berkembang untuk menjadi mitra strategis, sponsor atau pendukung dan mentor perubahan dalam organisasi, badan maupun perusahaan. Agar berhasil dalam mencapai tujuan, sumber daya manusia harus menjadi fitur berbasis bisnis yang memiliki pemahaman lengkap tentang gambaran besar organisasi dan dapat memengaruhi keputusan dan kebijakan penting.

Pada saat ini masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era kemajuan globalisasi. Sumber daya manusia menjadi faktor penentu keberhasilan pelaksanaan organisasi atas target yang telah ditentukan. Sarana dan prasarana saja tidak cukup dalam mencapai sebuah keberhasilan perusahaan, jika tanpa dukungan sumber daya manusia yang andal dan mempunyai kinerja yang optimal.

Sumber daya manusia merupakan salah satu elemen paling penting agar sebuah bisnis pada suatu organisasi, badan maupun perusahaan dapat berjalan dengan baik. Tanpa adanya elemen tersebut atau kualitasnya yang kurang baik, perusahaan akan sulit berjalan dan beroperasi dengan semestinya meski memiliki

faktor pendukung yang lainnya. Jadi, bisa dibilang bahwa sumber daya manusia adalah salah satu aspek krusial perusahaan agar bisa berkembang dan memiliki daya saing yang tinggi.

Untuk memastikan bahwa fungsi sumber daya manusia di perusahaan telah berjalan dengan baik sesuai tugas pokok dan fungsi yang diberikan oleh perusahaan dalam pencapaian keberhasilan target perusahaan, terdapat manajer sumber daya manusia yang mempunyai peran penting. Manajer Sumber Daya Manusia ini berperan dalam merencanakan, mengarahkan dan mengkoordinasikan fungsi administrasi suatu organisasi. Agar perusahaan bisa berjalan dengan baik dan bahkan mengalami perkembangan yang cukup signifikan, serta mencapai target perusahaan, manajer harus melakukan penilaian (evaluasi) terhadap pelaksanaan dan pengendalian terhadap program-program sumber daya manusia. Penilaian tersebut dapat dilakukan melakukan audit atas fungsi sumber daya manusia.

Audit Sumber Daya Manusia dilaksanakan sebagai suatu fungsi penilaian yang dibentuk di dalam suatu organisasi, badan dan perusahaan untuk memeriksa dan mengevaluasi kegiatan-kegiatan perusahaan utamanya yang berkaitan dengan sumber daya manusia. **Kegiatan** evaluasi atas keefektifan berbagai [fungsi sumber](#) daya manusia dapat meliputi dari kegiatan rekrutmen dan seleksi, [pelatihan](#), dan [penilaian kinerja](#).

KH. Noor Achmad, Ketua BAZNAS RI mengatakan Badan Amil Zakat (BAZNAS) dan Lembaga Amil Zakat (LAZ) seluruh Indonesia harus menjadi organisasi yang modern dan terstruktur. Mereka harus menjadi organisasi yang

hidup dari pusat sampai ke bawah. Ia menyampaikan, BAZNAS juga melakukan penguatan di bidang SDM, karena SDM sangat beragam di seluruh Indonesia. Sementara itu tantangan untuk menangani persoalan umat semakin luar biasa dan rumit, kata Kiai Noor saat pidato pada Coffee Morning Gerakan Cinta Zakat BMC, Rabu (29/9/2021).(Republika.co.id).

Seperti halnya yang terjadi di Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Sumatera Selatan.yang telah melakukan audit sumber daya manusia melalui kegiatan evaluasi atas keefektifan fungsi sumber daya manusia. Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Sumatera Selatan telah melakukan rekrutmen, seleksi pegawai, pelatihan dan penilai kinerja atas pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa Badan Amil Zakat Provinsi Sumatera Selatan telah berupaya dalam mengembangkan SDM yang ada demi tercapainya tujuan dan kemajuan instansi.

Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Sumatera Selatan adalah badan resmi yang dibentuk oleh pemerintah yang memiliki tugas dan fungsi pengeloan yaitu menghimpun dan menyalurkan dana zakat, infaq dan sedakah. Instansi ini bergerak dibidang pelayanan yang mana diperlukan sumber daya manusia yang profesional sehingga mampu menarik calon muzakki untuk membayarkan zakat, infaq dan sedekahnya di Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Sumatera Selatan. Untuk mencapai target atas penghimpunan dana ZIS pengurus atau pihak manajemen diharapkan bersikap lebih efektif dengan memiliki sumber daya manusia yang profesional dan handal. Reward atas pencapaian target seperti penghargaan, bonus, kenaikan gaji, jenjang karir, hadiah maupun apresiasi sangatlah penting untuk

meningkatkan motivasi pegawai untuk lebih profesional dan loyal terhadap perusahaan.

Jumlah pegawai pada Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Sumatera Selatan berjumlah 25 orang, terdiri dari 5 orang pengurus, 8 orang pegawai tetap dan 12 orang pegawai tidak tetap. Di Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Sumatera Selatan sering terjadi *turnover* pada karyawan, pada saat melakukan observasi awal sedang terjadi *turnover* karyawan sebanyak 3 orang. Maka dari itu penulis ingin mengetahui lebih lanjut atas penerapan audit sumber daya manusia di Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Sumatera Selatan apakah sudah berjalan sebagai mana mestinya.

Berikut data jumlah pegawai di Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Sumatera Selatan;

Tabel 1.1
Data Jumlah Pegawai BAZNAS Prov. Sumsel th. 2019-2022

Tahun	Pengurus	Peg. Tetap	PTT	Peg. Masuk	Peg. Keluar
2019	5	9	18	9 PTT	1 PTT
2020	5	9	17	-	1 TTP + 4 PTT
2021	5	8	20	7 PTT	8 PTT
2022	5	8	15	3 PTT	3 PTT

Keterangan :

***PTT adalah pegawai tidak tetap**

Sumber: Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Sumatera Selatan. 2022.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk membuat dan melakukan penelitian dengan judul “Analisis Audit Sumber Daya Manusia Pada Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Sumatera Selatan”.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang ada diatas, maka masalah yang akan dibahas adalah Bagaimana Analisis Audit Sumber Daya Manusia Pada Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Sumatera Selatan?

1.3 Tujuan Penelitian

Dari perumusan masalah tersebut diatas, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis Audit Sumber Daya Manusia Pada Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Sumatera Selatan.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

a. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan agar penulis dapat mengaplikasikan mata kuliah pengauditan pada penelitian audit sumber daya manusia di Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Sumatera Selatan.

b. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan sebagai masukan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam rangka untuk mencapai tujuan perusahaan secara ekonomis, efektif dan efisien.

c. Bagi Almamater

Bagi Universitas Tridinanti Palembang, penelitian ini diharapkan sebagai tambahan literatur kepustakaan mengenai audit sumber daya manusia pada perusahaan, serta menjadi bahan pertimbangan untuk melakukan penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Agoes, Sukrisno. 2018. *Auditing*, Edisi Dua, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Andini, Monica. 2018. *Analisis Audit Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pradipta Adhi Citra Palembang*, Palembang.
- Anggraeni, Renny. 2016. *Penerapan Audit Sumber Daya Manusia Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Arfan Syarnubi Groups*. Palembang.
- Anita. 2018. *Analisis Audit Operasional Sumber Daya Manusia Pada Kantor Cabang BPJS Ketenagakerjaan Palembang*. Palembang.
- Arens, Alvin. 2014. *Auditing dan Jasa Assurance*. Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Bayangkara, IBK. 2014. *Audit Manajemen*. Penerbit Salemba Empat. Jakarta.
- Hamali.A.Y. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumberdaya Manusia*. Center for Academic Publishing Service. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Bumi Aksara. Jakarta.
- <https://www.republika.co.id/berita/r06139423/baznas-kuatkan-lembaga-sdm-dan-sarana-prasarana> dikutip pada Rabu, 08 Juni 2022 pukul 09:42.
- Mulyadi, 2016. *Auditing*, Edisi Buku Dua, Penerbit Salemba Empat, Yogyakarta.
- Rivai, Veiithzal Zainal. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Pendidikan*. Penerbit Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Pendidikan*. Penerbit Alfabeta. Bandung.
- Sunyoto, Danang 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.

Tuanakotta, Theodorus M. 2014. *Audit Berbasis ISA (International Standards on Auditing)*. Salemba Empat. Jakarta